

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KARYAWAN**

**(Studi pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Keagenan Ruko Hotel Aria Malang)**

**Ulfi Rahmawati**

**Heru Susilo**

**Arik Prasetya**

Fakultas Ilmu Administrasi

Universitas Brawijaya

Malang

Email : rahmawatiulfi@yahoo.com

## **Abstrak**

*Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis keadaan lingkungan kerja fisik, non fisik, kompensasi finansial non finansial serta prestasi kerja pada karyawan. Selain itu tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan, Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan, pengaruh kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan, pengaruh variabel kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan dan pengaruh secara simultan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini yaitu kondisi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dan prestasi kerja karyawan adalah baik. Variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Secara simultan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.*

**Kata Kunci:** lingkungan Kerja, kompensasi, Prestasi kerja

## **Abstract**

*One of the effort that conducted by company is improving effectiveness and efficiency and also improving employee performance by creating good work environment condition and compensation policy that given to the employee both financial and non-financial. The objective of this research as follow: physical work environment condition, non-physical work environment, financial compensation, non-financial compensation, and employee achievement. significant influence between physical work environment variable to the employee achievement. significant influence between non-physical work environment variable to the employee achievement. Population in this research is all employees in PT. Prudential Life Assurance, building branch office of Hotel Aria Malang, which is for 452 employees. By using proportional random sampling technique, then sample that can be determined in this research is 82 respondents with data collection technique using questionnaire, observation, and document. Data analysis technique that used in this research is descriptive statistical analysis with multiple regression analysis method.*

**Keyword:** Work environment, compensation, work performance

## **PENDAHULUAN**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas, akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya.

Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat,

tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai

berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja,

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila system kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Kompensasi yang di berikan oleh perusahaan dapat berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan termasuk faktor penting, karena dengan pemberian kompensasi yang baik, maka akan tercipta kelangsungan sumber daya yang baik pula. Kompensasi inilah yang memacu kinerja karyawan sehingga terbukti dalam pemeliharaan sumber daya untuk kontribusi perusahaan.

Objek penelitian ini adalah PT. Asuransi Prudential Kantor Cabang Malang. Perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang bergerak dalam bidang asuransi. PT. Asuransi Prudential Kantor Cabang Malang selalu berusaha untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga pencapaian atas prestasi kerja karyawan juga secara maksimal. Salah satunya dengan cara memberikan kompensasi bagi karyawan secara individu.

Pemberian *reward* diberikan kepada karyawan setiap 3 bulan sekali, dengan ketentuan karyawan tersebut memiliki dedikasi yang tinggi kepada perusahaan merupakan salah satu contoh dari kompensasi finansial. Sedangkan kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan yaitu mengenai adanya perjalanan dinas, fasilitas olahraga, jamsostek, cuti, fasilitas kendaraan, liburan dll.

Kurangnya kontribusi perusahaan dalam pelaksanaan sistem kompensasi akan berdampak pada prestasi karyawan, sehingga perlu diadakan

pembenahan. Salah satu permasalahan yaitu kurangnya ketepatan waktu dalam pemberian kompensasi. Permasalahan lain terkait dalam pengolahan sumber daya manusia yaitu lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan belum memberikan dukungan atas aktivitas para karyawan, dimana sering terjadi permasalahan terkait dengan nasabah. Para karyawan selalu saling bersaing untuk mendapatkan nasabah sehingga permasalahan-permasalahan sering terjadi. Lingkungan kerja yang baik harus diciptakan oleh perusahaan, karena akan sangat mendukung untuk memungkinkan bagi para tenaga kerja untuk lebih optimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan.

Pada penelitian ini membahas tentang : 1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dan prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) di Kantor Cabang Ruko Asia Malang? 2. Adakah pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) di Kantor Cabang Ruko Asia Malang? 3. Adakah pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) di Kantor Cabang Ruko Asia Malang? 4. Adakah pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) di Kantor Cabang Ruko Asia Malang? 5. Adakah pengaruh signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) di Kantor Cabang Ruko Asia Malang? 6. Adakah pengaruh signifikan secara simultan dari variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) di Kantor Cabang Ruko Asia Malang?

Dan tujuan pada penelitian ini yaitu 1. Mengetahui kondisi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dan prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) di Kantor Cabang Ruko Asia Malang. 2. Mengetahui pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) di Kantor Cabang Ruko Asia Malang. 2. Mengetahui pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja non fisik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) di Kantor Cabang Ruko Asia Malang.

Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang 3. Mengetahui pengaruh signifikan dari variabel kompensasi finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang 4. Mengetahui pengaruh signifikan dari variabel kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang 5. Mengetahui pengaruh signifikan secara simultan dari variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Singarimbun, 1995: 5). Penelitian penjelasan ini juga disebut penelitian pengujian hipotesis (*Testing Research*) dimana dilakukan pengujian terhadap hipotesis sesuai dengan yang digunakan. Pada penelitian penjelasan ini, hipotesis akan diuji untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Prudential Life Assurance kantor cabang ruko Hotel Aria Malang yaitu sebanyak 452 karyawan. Dalam penelitian penjelasan ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara random dengan jumlah yang proporsional pada tiap-tiap populasi dengan jumlah responden sebanyak 82 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya lingkungan kerja fisik maka prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang juga akan mengalami peningkatan.

Dalam bagian ini akan disajikan pula hasil statistik mengenai pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi

finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang, dengan hasil penelitian yang telah diolah komputer melalui program SPSS dengan analisis regresi linier berganda (*multiple regression*) secara parsial dan simultan.

### Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

#### Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t hitung	Probabilitas (Sig. t)	Keputusan
(Constant)	4,038	1,718	0,090	
Lingkungan kerja fisik ( $X_1$ )	0,228	6,435	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ )	0,164	2,336	0,022	Signifikan
Kompensasi Finansial ( $X_3$ )	0,234	2,806	0,006	Signifikan
Kompensasi Non Finansial ( $X_4$ )	0,232	2,583	0,012	Signifikan
$R^2$ : 0,722 F Hitung : 49,915 Adjusted $R^2$ : 0,707 Sig : 0,000 R : 0,850 $\alpha = 0,05$				

Sumber: Data primer diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,038 + 0,228 X_1 + 0,164 X_2 + 0,234 X_3 + 0,232 X_4$$

#### Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Dari tabel 4.10, maka secara parsial masing-masing variabel bebas berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang (Y). Hasil analisis diperoleh nilai konstanta, yang merupakan nilai variabel kerja prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang apabila variabel bebas sama dengan nol.

### Uji t

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dari masing-masing variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ), kompensasi finansial ( $X_3$ ) dan kompensasi non finansial ( $X_4$ ) hasilnya menunjukkan bahwa adanya korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,850. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terkait.

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent*, yaitu variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang, maka digunakan uji t (*t-test*) yaitu dengan cara membandingkan nilai  $\text{Sig.t} < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak, sebaliknya nilai  $\text{Sig.t} > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima. Hasil analisis secara parsial yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 6,435, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya lingkungan kerja fisik maka prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang juga akan mengalami peningkatan.
- b. Pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat

kepercayaan 95% diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,336 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,022 maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya lingkungan kerja non fisik yang terdapat di perusahaan maka prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang juga akan mengalami peningkatan.

- c. Pengaruh variabel kompensasi finansial ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,806, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi finansial ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kompensasi finansial maka prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang juga akan mengalami peningkatan.
- d. Pengaruh variabel kompensasi non finansial ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang (Y), dari hasil perhitungan parsial menunjukkan bahwa pada taraf nyata 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan tingkat kepercayaan 95% diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,583, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 maka disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi non finansial ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kompensasi non finansial maka prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang juga akan mengalami peningkatan.

### Uji F

Untuk mengetahui apakah variabel *independent* secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel *dependent* atau tidak berpengaruh maka digunakan uji F (*F-test*) untuk mengetahui kesesuaian model atas

pengaruh lingkungan kerja fisik, non fisik, kompensasi finansial dan non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang (Y).

Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,722. Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang sebesar 72,2%, sedangkan sisanya sebesar 27,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dari hasil uji di atas dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang (Y).

### **Penentuan Variabel Bebas Yang Mempunyai Pengaruh Dominan**

Berdasarkan *Standardized Coefficients Beta* maka variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang dengan nilai koefisien sebesar 0,538. Hasil dominan menunjukkan bahwa semakin baiknya kompensasi finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang akan mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diketahui bahwa pengaruh masing-masing dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Kondisi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dan prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang**

Hasil analisis dapat diketahui bahwa rata-rata untuk variabel lingkungan kerja fisik diperoleh nilai sebesar 3,85 yang masuk dalam kriteria setuju.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama para karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja fisik dalam hal ini mengenai penerangan, aroma atau bau-bauan, udara, kebersihan, suara dan keamanan dapat memberikan dukungan dalam bekerja diperusahaan. Baiknya kondisi lingkungan kerja fisik memberikan dukungan atas upaya perusahaan untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam hal ini dalam pencapaian prestasi kerja karyawan diperusahaan.

Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden dapat diketahui bahwa rata-rata untuk variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai sebesar 3,67 yang masuk dalam kriteria setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama para karyawan merasakan bahwa lingkungan kerja non fisik dalam hal ini mengenai desain pekerjaan, pola kepemimpinan dan kondisi kerja dapat memberikan dukungan dalam bekerja diperusahaan. Kondisi kerja non fisik tersebut memberikan suatu gambaran bahwa selama ini para karyawan merasakan adanya dukungan terkait dengan pekerjaan, kondisi serta kondisi kerja diperusahaan sehingga mampu memberikan dukungan untuk bekerja dengan baik diperusahaan.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden mengenai variabel kompensasi finansial dapat diketahui bahwa rata-rata untuk variabel kompensasi finansial diperoleh nilai sebesar 3,70 yang masuk dalam kriteria setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama para karyawan merasakan bahwa kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan dalam hal ini mengenai pemberian gaji dan bonus dapat memberikan dukungan karyawan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan.

Hasil analisis dapat diketahui bahwa rata-rata untuk variabel kompensasi non finansial diperoleh nilai sebesar 3,95 yang masuk dalam kriteria setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama para karyawan merasakan bahwa kompensasi non finansial yang diberikan oleh perusahaan dalam hal ini mengenai pemberian pekerjaan itu sendiri dan promosi dapat memberikan dukungan karyawan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa selama ini kebijakan pemberian kompensasi mampu memberikan dukungan kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal diperusahaan. Adapun mengenai prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 yang dapat dikatakan bahwa para karyawan mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT**

### **Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang**

Hasil analisis dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja perusahaan menunjukkan kondisi yang baik sehingga aktivitas karyawan perusahaan dapat dijalankan sesuai dengan ketentuan. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Dengan demikian semakin baiknya kondisi lingkungan kerja maka dengan sendirinya prestasi kerja para karyawan juga mengalami peningkatan..

Adapun mengenai kondisi lingkungan kerja non fisik yang terdapat di PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang yaitu dalam kondisi yang baik. Hal tersebut dikeranakan selama ini di perusahaan telah terjalin hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan pimpinan, selain itu juga terdapat rekan kerja yang saling mendukung dalam proses aktivitas di perusahaan dan komunikasi antar karyawan dan pimpinan dapat berjalan dengan baik.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang**

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan kebijakan terkait dengan pemberian kompensasi maka dengan sendirinya prestasi kerja karyawan dapat mengalami peningkatan.

Kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dapat berupa bonus, gaji serta sistem pembayaran dan waktu pembayaran diberikan secara tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain memberikan kompensasi finansial, perusahaan juga memberikan kompensasi yang bersifat non finansial yaitu berupa penetapan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan, diberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi sehingga para karyawan memiliki motivasi untuk bekerja secara maksimal di perusahaan.

Hasil tersebut juga mencerminkan bahwa dengan pemberian kompensasi yang tepat baik finansial maupun non finansial menjadikan para karyawan dapat bekerja secara maksimal sehingga prestasi kerja karyawan juga mengalami peningkatan. Dengan demikian melalui pemberian kompensasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan mempengaruhi prestasi kerja

karyawan dalam bekerja (Mathis dan Jackson, 2002:118).

Kepuasan terhadap kompensasi finansial yang diberikan oleh perusahaan kan mampu memberikan dukungan untuk meningkatkan pencapaian prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widodadi (2004) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan upaya pencapaian prestasi/ produktivitas kerja para karyawan perusahaan.

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Kondisi ini menunjukkan bahwa dengan ketepatan atas kebijakan pemberian kompensasi dan semakin baiknya lingkungan kerja maka dengan sendirinya upaya peningkatan prestasi kerja karyawan dapat terwujud secara maksimal. Dari hasil perhitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* adalah besar, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,722. Dengan demikian berarti bahwa model regresi yang digunakan mampu menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang sebesar 72,2%, sedangkan sisanya sebesar 27,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, variabel yang lain tersebut yaitu meliputi motivasi kerja, budaya organisasi, iklim organisasi, stress kerja dan lain-lain.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hazmi (2010) dan Ramaanda (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja karyawan.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pada penelitian ini menunjukkan kondisi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non

fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial dan prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang adalah baik.

2. Variabel pada lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.
3. Variabel pada lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.
4. Variabel pada kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.
5. Variabel pada kompensasi non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.
6. Variabel pada lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

a. Bagi PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang

1. Dalam upaya untuk memaksimalkan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan diharapkan pihak manajemen untuk memberikan fasilitas yang terbaik sehingga dapat memberikan dukungan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan. Fasilitas yang dapat diberikannya itu selain dengan jumlah atau kuantitas yang memadai juga kualitas dari fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan harus tetap menjaga kondisi lingkungan fisik yang terdapat di perusahaannya itu dengan tetap menjaga tataruangannya kerja, kebisingan suara, kelembaban udara, tata pencahayaan, keamanan kerja, temperatur udara, dekorasi dan musik di ruangan kerja. Upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaannya itu dengan meminimalkan kebisingan suara di sekitar tempat kerja, memberikan kelembaban udara yang baik yaitu dengan memberikan Air Conditioner (AC) dan penetapan suhu yang seimbang, memberikan ventilasi udara yang baik sebagai pengaturan tata pencahayaan yang baik, memfasilitasi karyawan

dengan keamanan yang baik yaitu dengan memberikan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM), dan memberikan musik di ruangan yang sesuai. Serta selalu menciptakan kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.

2. Perusahaan harus menjaga keadaan lingkungan kerja non fisik yang baik bagi karyawan sehingga dapat memberikan jaminan bahwa karyawan dapat bekerja sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan, yaitu dengan menetapkan pekerjaan yang sesuai dengan beban tugas yang harus diselesaikan dan selalu menghargai kemampuan yang dimiliki para karyawan. Upaya yang dapat dilakukannya itu dengan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat ketika melakukan rapat serta memberikan tanggapan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Diharapkan perusahaan selalu memberikan dukungan dalam upaya memaksimalkan prestasi kerja yang dimiliki karyawan. Upaya yang dapat dilakukan yaitu dengan mengikuti sertakan para karyawan dalam kegiatan pelatihan-pelatihan dan seminar sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dan memberikan promosi jabatan kepada karyawan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

b. Bagi Pihak Lain

Berdasarkan hasil tersebut maka peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yang meliputi: motivasi kerja, konflik, stress kerja, komunikasi dan variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sehingga penelitian tersebut dapat lebih berkembang.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahyari, Agus, 1999, *Manajemen Produksi 2; Edisi Keempat*, Penerbit BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.

Arikunto, Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. V, Penerbit Rineka Cipta: Jakarta.

Atmosoeparto, Kisdarto, 2001, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.

Darma, Agus, 2001, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Penerbit Erlangga: Jakarta.

- Dessler, Gary, 1998, **Sumber Daya Manusia**, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 2, Penerbit PT. Prenhallindo: Jakarta.
- Dian Aprilia Anggraeni, 2007, **Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Asuransi Jiwa bersama Bumi Putera cabang Malang)**, Skripsi Universitas Brawijaya Malang.
- Faizal Riza Hazmi, 2010, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan studi kasus pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang**, Skripsi Universitas Brawijaya Malang.
- Fariz Ramanda, 2013, **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi kasus pada PT. Naraya Telematika Malang**, Skripsi Universitas Brawijaya Malang.
- Ghozali Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, Hani, 2000, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua, Penerbit BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kelima. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Mathis dan Jackson, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Martoyo, Susilo, 2003, **Penilaian Produktivitas Kerja**, Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Muhammad, Ismail, 2002, **Menggagas Bisnis Islami**, Penerbit Gema Insani, Jakarta.
- Nitisemito, Alex, S, 1996, **Manajemen Personalia**, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Santoso, S. 2006. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik, Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2000, **Produktivitas Apa Dan Bagaimana**, Edisi Kedua, Cetakan Keempat, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2003. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. STIE YKPN; Yogyakarta.
- Siagian, S.P.2002, **Organsasi dan Perilaku Administrasi**, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, 2006, **Metode Penelitian Survei**, Edisi Revisi, Jakarta: LP3S
- Sedarmayanti. 2000. **Manajemen Sumber Daya manusia**. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiono. 2006. **Metodologi Penelitian Administrasi**, Edisi Ketiga, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Widayat dan Amirullah, 2002, **Riset Bisnis**, Edisi 1, Malang: CV. Cahaya Press.
- Widayat, 2004, **Metode Penelitian Pemasaran**, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit, CV. Cahaya Press, Malang.
- Haroen, Nasrun, 2007, **Fiqh Muamalah**, Penerbit Gaya Media Pratama, Jakarta.